# Незаконное увольнение сотрудника: порядок восстановления на работе

Иногда руководство предвзято относится к своим сотрудникам. В кризис каждый человек дорожит своим рабочим местом, особенно в преуспевающей компании. Какие действия нужно предпринять для восстановления на работе, если увольнение было незаконным?

## За что зацепиться?

На законных основаниях уволенный сотрудник может обратиться к государственному инспектору по труду. Трудовые споры в большинстве своём решают через суд. Добиться восстановления на работе можно только при выигрышном иске. Основная зацепка для адвокатов – нарушение процедуры увольнения.

Факторы положительного решения дела:

* Неверное оформление документов по личному составу.
* Отсутствие уведомления об увольнении в срок.
* Безосновательное увольнение.

Суд официально признаёт действия нанимателя незаконными при выявлении таких фактов. После выигрыша иска сотрудник получает восстановление и денежную компенсацию за вынужденные прогулы.

## Условия подачи искового заявления

Срок подачи искового заявления – 1 месяц со дня ознакомления с приказом об увольнении либо выдачи на руки трудовой книжки, где присутствует запись об увольнении. Этот срок может быть увеличен по уважительным причинам.

Причины увеличения срока подачи иска:

* Болезнь истца или его близкого родственника, которому требуется постоянный уход.
* Командировка.

Суд самостоятельно определяет степень уважительности причины. Требуется её документальное подтверждение.

* Случаи увольнений, которые могут обжалованы в суде и выиграны:
* Беременной женщины или одинокой матери с ребёнком до 14 лет.
* Сотрудников на больничном или отпуске по уходу за ребёнком. Исключение – ликвидация компании.
* Выдуманные поводы в виде несоблюдения корпоративной этики и иные причины.
* Непредусмотренное действующим законодательством основание.
* Сокращение штата как предлог к увольнению без проведения самой процедуры.
* Доказательство факта морального или иного давления для подачи заявления по собственному желанию.

По каждому из случаев важно иметь как можно больше доказательств на руках или свидетелей.

## Подача иска

Форма искового заявления регулируется 131 и 132 статьями ГПК. При несоответствии заявления форме суд откажет в принятии заявления. Опытный адвокат увеличит шансы на выигрыш дела.

Указывают следующие сведения:

* Наименование суда.
* Идентификационные сведения пострадавшего и его контакты.
* Название организации и её адрес.
* Обоснование подачи заявления.
* Подробное описание сути претензий.

Последний пункт расписывают максимально подробно. Как правило, указывают стандартные сведения.

Информация, которая должна присутствовать в описании сути претензий в обязательном порядке:

* Период работы в организации, который должен совпадать с датами в трудовой книжке.
* Занимаемая должность.
* Собственное мнение о причинах увольнения. Моральное или иное давление, при его наличии, описывают подробно.
* Претензии к организации, в рамках закона и без перехода на личности.
* Просьба к суду. Как правило, указывают о немедленном восстановлении в должности или просят заменить запись в трудовой книжке при увольнении по статье.
* Перечень документов, которые прилагаются к иску.

Обязательно прилагают документы для подтверждения факта принятия на работу и увольнения. Для дачи показаний могут быть вызваны свидетели или эксперты. Справка о доходах или трудовой договор могут быть не выданы нанимателем. Их изъятие у нанимателя следует указывать в требованиях к иску.

## Процедура восстановления

При вынесении решения судом в пользу незаконно уволенного сотрудника следует учесть ряд нюансов. Они касаются процедуры восстановления, а также взаимодействия с нанимателем.

Аспекты восстановления сотрудника:

* Восстановление должно произойти без промедлений – до первого рабочего дня после дня вынесения решения.
* Наниматель выплачивает компенсацию за вынужденно пропущенные дни.
* При задержке восстановления наниматель выплачивает штраф.
* Если на месте уволенного уже кто-то работает, то наниматель обязан предоставить другое место работы.
* Несогласие на восстановление в другой должности незаконно уволенного сотрудника фиксируется в письменной форме. После этого договор расторгается.

Наниматель часто тянет время и не выплачивает компенсацию. Истцу следует знать, что выплату произвести может не только руководитель компании, но и иное должностное лицо, которое уполномочено работать с финансами. Сотрудник, который затягивает с выплатой, может быть привлечён к ответственности.